

**IL PASSAGGIO TRA GENERAZIONI NELLA PROFESSIONE E GLI EFFETTI DELL'EQUO COMPENSO:
UN'INTERVISTA INCROCIATA**

PRIMA PARTE: FIORENZO BERTUZZI RISPONDE ALLE DOMANDE DI ROBERTA VALLA

Dall'ultimo rapporto Censis sull'Avvocatura, pubblicato qualche settimana fa, emerge un'elevata distanza reddituale tra classi di età: il reddito medio annuo dei 30-34enni è la metà di quello dei colleghi più anziani.

La legge sull'equo compenso può contribuire a colmare questo *gap* generazionale? Oppure, come alcuni hanno adombrato, potrebbe costituire un ostacolo per i giovani professionisti?

Rispondo senza esitazione, non avendo alcun dubbio circa la portata positiva che la rafforzata disciplina dell'equo compenso potrà avere sul divario di reddito fra colleghi in ragione della loro età.

E ciò non solo per gli approfondimenti sul tema che ho personalmente svolto negli anni nell'ambito ordinistico ed associativo, ma prima ancora per dati esperienziali diretti.

Ben ricordo come all'inizio della mia attività professionale ci sia stato un duro avviamento (come in genere avviene per chi non sia 'figlio d'arte' o non abbia avuto la ventura di muovere i propri primi passi e formarsi in uno strutturato e solido studio professionale).

Pur scontando l'allora vigente valore dimezzato delle prestazioni svolte dal procuratore legale rispetto all'avvocato, ho spesso retto il contraddittorio con gli assistiti rispetto ai valori delle prestazioni da me quantificati invocando appunto i minimi della tariffa allora vigenti. E ciò potendo sottolineare come fossero vincolanti, stante la possibilità di essere sanzionato ove li avessi violati, essendo in tal caso potenzialmente passibile di procedimento disciplinare.

Quell'impianto normativo-regolamentare nella delicata fase dell'avviamento è stato quindi in grado di consentire la tutela (che del resto si prefiggeva) al giovane agli inizi del percorso professionale che ero allora.

E' sulla scorta di tale esperienza che, allorché si sono smantellate le predette tutele bollandole come 'corporative' e utili ai professionisti già affermati a danno dei giovani, ho subito colta la demagogicità di tali censure.

La riprova di ciò è la constatazione di quanto nei fatti avvenuto successivamente: la c.d. 'liberalizzazione', acriticamente applicata al nostro settore professionale in nome di una malintesa applicazione del principio della libera concorrenza di matrice europea, ha di gran lunga peggiorato (rispetto agli anni del mio pur non facile avvio professionale) la condizione dei giovani che si sono negli ultimi lustri affacciati alla professione.

Ulteriore dato esperienziale, a ciò conforme, è del resto quanto ho constatato nel corso degli anni successivi alla 'liberalizzazione', in cui ho operato nel COA di appartenenza (Brescia), dato che anche in realtà 'medie' (quali la nostra provincia) si sono registrati casi, via via crescenti, di oggettivo asservimento di parte dei giovani a realtà 'esterne' all'albo ed alla professione, con l'insorgenza del fenomeno delle c.d. false partite IVA; il tutto sulla scorta - anche ed appunto - del diminuito potere contrattuale dei giovani sul mercato.

Certo, si tratta di fenomeno assai complesso determinato dal concorso di plurimi fattori, ma che indubbiamente si riconduce al tema: e rispetto ad esso non potrà che incidere in modo positivo la novella che rafforza l'equo compenso.

Ma non è da farsi illusioni: la legge può contribuire a ridurre il divario (e non è poco), che però resterà, stanti le diverse e plurime ragioni che lo determinano.

E' una scelta congrua aver previsto l'obbligo di attenersi alla normativa sull'equo compenso solo per le prestazioni rese nei confronti delle grandi committenti e delle Pubbliche Amministrazioni, o sarebbe necessario introdurre una soglia minima anche nei rapporti con i privati e le piccole imprese?

E' una questione tanto interessante, quanto non semplice. Richiede di muovere da sia pur sintetici cenni ricostruttivi della disciplina.

Se si considera infatti la genesi della materia è indubbio che la sua *ratio* iniziale sia stata l'esigenza (dettata da oggettive risultanze fattuali) di tutelare gli avvocati nei rapporti professionali con i contraenti o clienti c.d. 'forti', quali, inizialmente, le banche, le assicurazioni e le grandi imprese (come da primo comma dell'art. 13 bis introdotto nella disciplina dell'ordinamento forense, la nota L. 247/2012).

La disciplina dell'equo compenso è stata però estesa alle pubbliche amministrazioni già in sede di conversione intervenendo sul comma 3 dell'art. 19 quaterdecies del D.L. 148/2017, che ha specificato che, "*in relazione alle prestazioni rese dai professionisti in esecuzione di incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore*", anche la P.A. deve appunto garantire il principio dell'equo compenso. E ciò

sull'espresso presupposto che in tal modo l'Amministrazione dà attuazione ai "*principi di trasparenza, buon andamento ed efficacia delle proprie attività*".

Si è fin da subito rilevato che tale estensione era conforme alla *ratio* legislativa 'originaria', atteso che anche la pubblica amministrazione costituisce un cliente 'forte', come appunto le banche, le assicurazioni e le grandi imprese.

Tale estensione, però, non ha solo risposto alla predetta *ratio* iniziale, ma ha concorso ad un concetto evolutivo dell'equo compenso che, come tale, non può non avere una portata più ampia ed in ultima analisi generale. Il che è in linea con l'estensione della disciplina, avvenuta poi in tempi rapidi, a tutte le professioni (come definitivamente acclarato dall'ultima recentissima novella).

Ciò premesso, per rispondere alla domanda è centrale mettere a fuoco tutto quel che può diminuire lo squilibrio tra esigenze del mercato e della concorrenza, da un lato, e diritti e tutele del libero professionista, dall'altro; diritti e tutele che l'ordinamento non può rinunciare a garantire.

Non possono peraltro eludersi le implicazioni di un'eventuale estensione generalizzata, con l'introduzione appunto di una soglia minima anche nei rapporti con i privati e le piccole imprese: verrebbe in gioco il tema dei minimi tariffari, e potendo quindi prevedersi critiche prese di posizione al riguardo (quali quelle, a titolo esemplificativo, dell'AGCM seguite alle modifiche introdotte nel 2018 al c.d. DM parametri).

Ma ricordo l'infondatezza della tesi per cui detti limiti non sarebbero compatibili con l'ordinamento europeo: non sussiste per contro alcuna norma o preclusione di matrice europea al riguardo, come chiarito già nel decennio scorso da varie pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (in particolare, le sentenze in data 8.12.2016 C 532-538/2015 ed in data 23.11.2017 C 427-428/16).

Appare chiaro che l'obiettivo della legge sull'equo compenso non sia solo quello di fornire uno strumento di tutela al professionista contro i grandi committenti, ma anche quello di impedire pratiche di concorrenza sleale tra colleghi.

Quanto sarà importante introdurre norme deontologiche adeguate a sanzionare la violazione delle regole dell'equo compenso?

Posso essere qui assai breve: la sponda deontologica sarà oggettivamente rilevante.

Preoccupa quindi apprendere (quantomeno dai resoconti riportati dai media) che le forze politiche che hanno celermente (e unanimemente) approvato il testo già condiviso fra i due rami del Parlamento - e, quindi, soprasseduto dall'introdurre modifiche che ne avrebbero riportato l'iter in alto mare - abbiano

indicato fra i temi di possibile modifica propria la previsione disciplinare di cui all'art. 5, comma 5, secondo cui *“Gli ordini e i collegi professionali adottano disposizioni deontologiche volte a sanzionare la violazione, da parte del professionista, dell’obbligo di convenire o di preventivare un compenso che sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e determinato in applicazione dei parametri previsti dai pertinenti decreti ministeriali, nonché a sanzionare la violazione dell’obbligo di avvertire il cliente, nei soli rapporti in cui la convenzione, il contratto o comunque qualsiasi accordo con il cliente siano predisposti esclusivamente dal professionista, che il compenso per la prestazione professionale deve rispettare in ogni caso, pena la nullità della pattuizione, i criteri stabiliti dalle disposizioni della presente legge”*.

Nel confidare che ciò non avvenga, rilevo come, in ogni caso, si tratti di una vera e propria ‘scommessa’ per l’avvocatura atteso che i CDD potrebbero non essere nei fatti in grado di reggere e gestire tale reintrodotta figura di illecito disciplinare.

Ma ciò, all’evidenza, comporta riflessioni che esulano dal quesito posto, per cui mi limito a concludere che non si può che rivolgere un appello alle istituzioni forensi affinché compiano il massimo sforzo per attrezzarsi adeguatamente (nonché, nel limite del possibile, uniformemente).

SECONDA PARTE: ROBERTA VALLA RISPONDE ALLE DOMANDE DI FIORENZO BERTUZZI

Quale giovane collega che attualmente si misura con l’avviamento professionale, ritieni che la legge sull’equo compenso possa in qualche misura contribuire a tutelarti?

Oppure, come teorizzato da chi vi si è opposto, pensi che tuteli solo gli studi strutturati e sia un ostacolo alla concorrenza, al libero accesso al mercato legale e quindi ai giovani professionisti?

Ritengo anch’io di dare una valutazione positiva sulla legge, se pur con qualche precisazione.

Occorre prendere le mosse dai dati del rapporto Censis 2023 sull’avvocatura.

Ammetto che, leggendo i commenti di autorevolissime voci del Foro, ho notato una tendenza ad un eccessivo ottimismo. Molte ombre ma anche luci, si è detto.

Ebbene, è vero che, al netto del progressivo calo degli iscritti, si è registrata nell’ultimo anno una leggera risalita dei redditi, ma da avvocatata “under 30” non posso non concentrarmi sui dati relativi ai giovani professionisti.

Il rapporto restituisce una situazione reddituale dei più giovani e, ancor di più delle donne, poco incoraggiante, se si considera che il reddito medio degli avvocati tra i 30 e i 34 anni è di circa 18 mila euro, a fronte dei 70 mila dei professionisti tra i 50-54 anni.

Tali dati devono essere poi letti alla luce delle ingenti spese che l'avvocato deve affrontare, dai contributi previdenziali e fiscali, sproporzionati rispetto alla fascia reddituale, fino alle spese "strumentali" (costi di assicurazione, firma digitale, motori di ricerca adeguati, codici e materiale di aggiornamento, strumenti informatici *et coetera*).

Tale premessa mi pare doverosa per poter meglio spiegare le ragioni del mio cauto entusiasmo rispetto alla nuova legge sull'equo compenso.

Se da un lato sono persuasa che la normativa debba comunque essere salutata come una conquista per la categoria, è a mio parere innegabile che si tratti di un intervento perfetibile.

Sotto un primo profilo, non posso non rilevare come - quantomeno al Sud - difficilmente un giovane professionista possa vantare un parco clienti composto in prevalenza da grandi imprese e Pubbliche Amministrazioni.

Più spesso, all'inizio della carriera l'avvocato presta la propria opera nei confronti dei privati i quali, proprio facendo leva su una disponibilità di mezzi inferiori rispetto alla grande committenza, spesso spingono i professionisti ad una gara al massimo ribasso.

Nella mia breve esperienza, posso affermare di aver dovuto rinunciare a più di qualche incarico perché non in grado di competere con chi era disposto ad anticipare al cliente le spese (*sic!*) e a prestare la stessa opera per un importo assai inferiore rispetto al "minimo tabellare".

Per non parlare del fenomeno delle "false partite IVA", veri e propri strumenti di asservimento dei giovani nei confronti dei grandi studi legali, che a fronte di un minimo fisso (quasi sempre del tutto inadeguato rispetto alla qualità e quantità di lavoro prestato) spoglia migliaia di lavoratori delle tutele minime che accedono al lavoro subordinato.

Un rafforzamento dell'equo compenso, che lo renda effettivo e vincolante anche tra professionisti e tra privati sarebbe invece utile ad evitare tali forme di concorrenza sleale, ponendo sullo stesso piano, quantomeno sotto il profilo del compenso minimo dovuto, gli studi più e meno strutturati.

Ma, del resto, compito della legge è anche quello di fare da volano rispetto a determinate spinte culturali, che nell'attuale economia devono essere orientate a garantire, a maggior ragione per chi si affaccia al mondo del lavoro, il rispetto di un principio immanente al nostro ordinamento: il lavoro deve essere sempre retribuito e la retribuzione deve essere commisurata alla qualità e alla quantità dell'opera prestata.

Data la distanza reddituale tra classi di età (confermata anche dall'ultimo rapporto Censis), l'Avvocatura - nei suoi organi rappresentativi, sia istituzionali, sia associativi - oltre a battersi per rendere effettive le disposizioni sull'equo compenso, cosa dovrebbe fare a maggior tutela dei giovani legali?

La prima risposta che mi sovviene, per quanto possa apparire semplicistica e forse impopolare, è una: ridurre i contributi minimi.

Per il 2023 il contributo minimo soggettivo intero è di 3.185,00 (€ 1.592,50 se si è beneficiari della riduzione, valevole per soli 6 anni, prevista del regolamento sulla previdenza forense): troppi rispetto al reddito medio annuo dei giovani professionisti, che si aggira intorno ai 16-18 mila euro.

Anche la sola temporanea abrogazione, per gli anni dal 2018 al 2022, del contributo minimo integrativo ha dato sollievo ai moltissimi iscritti che producono un volume d'affari inferiore ad € 17.750,00 (che, secondo i dati Censis citati, sono proprio i più giovani).

Confrontandomi con i colleghi coetanei, uno degli aspetti che maggiormente preoccupa è proprio la difficoltà nel far fronte agli oneri derivanti dall'iscrizione all'Albo.

Sarebbe poi opportuno, a tutela delle giovani professioniste, categoria in assoluto più svantaggiata sotto il profilo economico, rafforzare le tutele alla maternità e genitorialità.

Oltre agli svariati fattori socio-culturali, insondabili in questa sede, è innegabile che la maternità spesso costituisca la ragione primaria per la quale le giovani professioniste, a carriera appena avviata, sono costrette a ridurre sensibilmente il proprio impegno lavorativo, a scapito della propria crescita professionale.

Gli incentivi ipotizzabili sono innumerevoli, il primo che mi sovviene è la stipula di convenzioni con le Scuole della prima infanzia, che rendano il servizio gratuito o quasi gratuito per i genitori iscritti che non superano una certa fascia di reddito.

Occorrerebbe infine dare attuazione alla riforma sulle specializzazioni forensi e, più in generale, rinnovare il percorso di formazione degli aspiranti avvocati, a partire dall'Università.

Sarebbe opportuna, cioè, una riforma strutturale del percorso che conduce all'Avvocatura, rendendo i giovani più preparati alle sfide professionali e più consapevoli della responsabilità e del prestigio che la toga comporta.

Nella mia esperienza, purtroppo, ho rilevato come spesso i giovani colleghi vivano come distanti le istituzioni forensi, per cui, anziché partecipare attivamente alla vita degli ordini locali, se ne

tengono lontani e a tratti giungono a considerarne gli organi come un ‘potenziale problema’, se non soggetti da cui doversi difendere.

A tuo avviso, l’introduzione di norme deontologiche volte a sanzionare la violazione delle regole dell’equo compenso per impedire pratiche di concorrenza sleale tra colleghi, può accentuare o diminuire tale distacco dei giovani dalle istituzioni forensi?

La domanda mi impone un’osservazione preliminare.

Il mio Ordine di appartenenza, quello di Bari, ha visto nell’ultimo biennio una crescente partecipazione giovanile alla vita associativa, sebbene l’età media dei Consiglieri e dei rappresentati in genere sia ancora lontana dalla mia fascia d’età.

Quest’anno il COA di Bari ha visto candidati molti giovani, e due degli eletti hanno meno di 35 anni.

Tale circostanza mette in luce la crescente esigenza dei giovani professionisti di farsi largo tra gli organi di rappresentanza, in modo da poter rivendicare il ruolo, spesso considerato marginale, che i più giovani hanno all’interno della classe forense.

Se è vero che l’esperienza e la maturità professionale sono fondamentali per poter rivestire un ruolo di rappresentanza all’interno delle istituzioni, è anche vero che l’entusiasmo e la visione spesso più ottimistica dei professionisti “in erba” costituiscono delle risorse che non possono essere sottovalutate.

I giovani iscritti rappresentano una cerniera tra il mondo del lavoro e il periodo di formazione professionale, sia universitario che post-universitario, e tale aspetto non può non essere considerato fondamentale in un’epoca di crisi per la professione forense, che ha progressivamente perso prestigio e attrattiva.

Ciò premesso, sono d’accordo nel ritenere che il ruolo demandato dalla legge sull’equo compenso ai CDD sia una vera e propria scommessa sulla tenuta del sistema e sul ruolo protettivo che le istituzioni rivestono all’interno della categoria.

Ritengo che l’arduo compito degli Ordini sarà quello di costruire un sistema che tuteli adeguatamente i professionisti “deboli” dalla concorrenza sleale e che li inviti a denunciare senza timore situazioni pregiudizievoli e pratiche scorrette.

Solo in tal modo la legge potrà effettivamente rafforzare nei giovani l’idea che dovere primario dell’avvocato è quello di rispettare il principio di lealtà.